

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

*Кармінська-Белоброва Марина Володимирівна*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри організації виробництва та управління персоналом
Національного технічного університету «ХПІ»

У сучасній системі публічного (у т.ч. державного) управління посилюється роль лідерів. Від ефективності управлінських дій публічних лідерів залежить функціонування різних соціальних структур і суспільства в цілому. Проблема лідерства для сучасного українського суспільства, що зміцнює демократичні цінності, представляє особливий інтерес.

Метою даного дослідження є розгляд окремих питань лідерства в публічному управлінні.

Друга половина XX сторіччя характеризується прискореними темпами розвитку соціально-економічних відносин. Науковці використовували лише класичні доробки, внаслідок чого настає недостатня теоретична та методологічна розробленість проблеми лідерства. Методологія лідерства, спирається на праці таких вчених, як Р. Каттель і Г. Стайс, які пояснювали лідерство з позиції виділення видатних якостей особистості. Серед сучасних публікацій можна виділити, зокрема, праці А. Рачинського [1], Н. Гончарук, І. Сурай [2, 3], М. Пірен[4], Л. Пашко[5]. Дослідники питань лідерства використовуючи, моделі сучасного лідерства та методи формування ефективних, креативних лідерів, здатні допомогти вирішити численні проблеми держави, суспільних організацій, політичних об'єднань та партій в умовах кризи та невизначеності.

У сучасному світі існують багато теорій лідерства, найбільш знакові в науці це: 1) теорія рис, 2) теорія визначальної ролі послідовників, 3) ситуативна теорія, 4) синтетична теорія лідерства. Перша з цих теорій розглядає лідерство, як феномен. Саме наявність специфічних людських рис сприяє висуненню людини на лідируючі позиції. У другій теорії науковці вважають, що для розуміння феномена лідерства необхідно мати уявлення про очікування та мету лідера на політичному, державному та публічному рівні. В третій теорії розглядають лідера як продукт певної ситуації. Представники четвертої теорії припускають, що треба урахувати всі компоненти, такі як: походження лідера та його соціалізацію; оточення лідера, його послідовників і опонентів; відносини між лідером і його прихильниками; результати їхньої взаємодії.

Лідерство можна розглядати як здатність особи, завдяки особистим якостям, здійснювати вплив на поведінку окремих осіб із метою зосередження зусиль на досягненні поставленої мети [6, с. 464].

Основою лідерства в публічному управлінні можна вважати специфічний тип відносин управління. Багато людей доводить, що лідерство ототожнюють із зв'язаними з людиною відносинами між лідером і його послідовниками.

Науковці виділяють три основні теоретичні підходи до розуміння лідерства [7, с. 351]:

- *Синтетичний* підхід розглядає лідерство як процес організації міжособистих відносин у групі, а лідера – як суб'єкта управління усім процесом. Лідерство, за цією теорією, вважається суспільною груповою діяльністю.

- *Харизматичний* підхід стверджує, що лідером може стати людина, яка має певний набір особистих якостей і здатна організувати інших до високопродуктивної праці. Ставлення до харизматичного лідера засновано на вірі в нього, шануванні, а діяльність людини-виконавця формується під впливом харизми лідера. Такими здібностями володіють деякі харизматичні лідери, які втілення цінностей групи ставлять вище власних інтересів і здатні трансформувати власні цінності в загально-групові інтереси.

Вченими проводилися окремі спроби визначити розумові, фізичні та індивідуальні риси різних лідерів. Проте їм не вдалося сформувати певного набору якостей. Разом із тим, було встановлено, що деякі є обов'язковими для лідера: високі розумові здібності, широкі громадські інтереси і зрілість.

Ситуаційний підхід доводить, що лідерами стають люди не тільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією. Даний підхід доводить, що в керівництві вирішальну роль можуть грати ситуаційні фактори, які містять потреби та особисті якості підлеглих, характер завдання, наявність інформації.

В умовах реформування політичної системи відбувається розвиток специфічного стилю публічного та державного лідерства, що увібрав у себе колишні політичні традиції, засновані на вітчизняних уявленнях населення, і нові демократичні риси – ініціативу, прагнення до перетворень, ведення самостійного політичного курсу. Дані особливості відбилися й на управлінській діяльності публічних лідерів.

Насамперед, окрім професійних і управлінських якостей, притаманних публічному лідеру, має значення й потенціал самої особистості. Зараз, замість *hard skills* («хардскілз», англ. *hard skills* - «тверді навички»), на перше місце виходить *soft skills* («софтскілз», англ. *soft skills* «м'які навички» або «гнучкі навички»). Лідер на публічному поприщі стає головною людиною, та починає працювати принцип «роби, як я», замість «роби, як я говорю» [8].

Лідерство у сфері публічного управління потребує спрямованості на людські відносини. Публічний лідер є фахівцем у галузі неформальних відносин, володарем розвинутого соціального інтелекту та методів

мотивації, авторитетом досвідченої команди. Це підвищить якість надання послуг органами публічного управління в Україні.

ЛІТЕРАТУРА: 1. Рачинський А. П. Керівник у державних інституціях : навч.-метод. матеріали / А. П. Рачинський. – К. : НАДУ, 2009. – 76 с. 2. Гончарук Н. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 3. – С. 5–13. 3. Гончарук Н. Портрет керівника в державному управлінні: соціально-психологічний аспект / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 2. – С. 57–65. 4. Пірен М. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві : навч. посіб. / Марія Пірен. – К., 2012. – 232 с. 5. Пашко Л. Гармонізація управлінських відносин у форматі «керівник – підлеглий»: реальність чи утопія? / Людмила Пашко // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 56–65. 6. Мескон М Основы менеджмента : пер с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000 – 704 с. 7. Завадський И.С Менеджмент: Management : у 3 т. – Т. 1 ; 3-е вид, доп / М. Завадський. – К. : Вид-во Європ. ун-ту - 2001 – 542 с. 8. Soft skills и Hard skills – в чем разница? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mental-skills.ru/synopses/6981.html>